

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi adalah deskripsi data yang merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya. Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang telah ditetapkan dalam pengujian dengan metode statistik deskriptif. Dalam deskripsi data ini, penulis mencoba untuk menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain usia, jenis kelamin dan pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Objektif

Dalam penelitian ini, objek penelitian atau responden dapat dilihat dari karakteristik antara lain jenis kelamin, usia, dan pekerjaan. Objek penelitian berdasarkan jenis kelamin.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	35	94,6
2	Perempuan	2	5,4
Total		37	100

Sumber : Data diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.1responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki frekuensi sebanyak 35 orang atau 94,6%, dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 2 orang atau 5,4 %. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini digunakan untuk mengasumsikan tingkat produktivitas kerja yang didominasi oleh karyawan

berjenis kelamin laki - laki atau 94,6% dari total keseluruhan responden yang mengisi kuesioner berjumlah 37 orang dengan total persentase sebesar 100 %.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase
1.	21 Tahun – 30 Tahun	12	32,4%
2.	31 Tahun – 40 Tahun	16	43,2%
3.	41 Tahun – 50 Tahun	4	10,8%
4.	51 Tahun – 60 Tahun	5	13,5%
Jumlah		37	100,0%

Sumber : Data diolah Tahun 2019

Berdasarkan dari data tabel 4.2 responden dengan usia 21 - 30 tahun memiliki frekuensi sebanyak 12 orang atau 32,4%, usia 31 - 40 tahun memiliki frekuensi sebanyak 16 orang atau 43,2%, usia 41 – 50 tahun memiliki frekuensi sebanyak 4 orang atau 10,8%, dan usia 51 - 60 tahun memiliki frekuensi 5 orang atau 13,5%. Dapat disimpulkan karakteristik responden berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan peneliti dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan usia, responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden berusia 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau 43,2% karyawan dari total keseluruhan responden yang mengisi kuisisioner berjumlah 37 orang dengan total presentase sebesar 100%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Persentase
1	SMA Sederajat	13	35,2%
2	D3	6	16,2%
3	S1	18	48,6%
Total		37	100%

Sumber : Data diolah Tahun 2019

Berdasarkan dari data tabel 4.2 responden dengan pendidikan terakhir SMA Sederajat memiliki frekuensi sebanyak 13 orang atau 35,2%, D3 memiliki frekuensi sebanyak 6 orang atau 16,2%, dan S1 memiliki frekuensi sebanyak 18 orang atau 48,6%. Dapat disimpulkan karakteristik responden berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan peneliti dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden berpendidikan S1 Sederajat memiliki frekuensi sebanyak 18 orang atau 48,6% karyawan dari total keseluruhan responden yang mengisi kuisisioner berjumlah 37 orang dengan total presentase sebesar 100%.

4.1.2 Dekripsi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil jawaban tentang variabel Produktivitas kerja yang disebarkan kepada 58 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Motivasi

No	Pernyataan	Jawban									
		SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%
1	Karyawan diberikan gaji sesuai dengan UMR	11	29,7	26	70,3	0	0	0	0	0	0
2	Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan, keselamatan kerja.	12	32,4	25	67,6	0	0	0	0	0	0
3	Perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi karyawannya.	12	32,4	25	67,6	0	0	0	0	0	0
4	Perusahaan memberikan pelatihan kerja dalam upaya pengembangan diri karyawannya.	8	21,6	27	73	2	5,4	0	0	0	0
5	Pimpinan akan memberikan teguran bagi karyawan yang tidak disiplin	7	18,9	26	70,3	4	10,8	0	0	0	0
6	Perusahaan memberikan keamanan karyawan dalam pekerjaannya.	9	24,3	28	75,7	0	0	0	0	0	0
7	Perusahaan memberikan pelatihan kerja dalam upaya pengembangan diri karyawan.	2	5,4	35	94,6	0	0	0	0	0	0
8	Karyawan harus mempertahankan semangat kerja guna mencapai tujuannya.	14	37,8	23	62,2	0	0	0	0	0	0
9	Perusahaan tidak membatasi kemampuan yang di miliki karyawannya.	8	21,6	28	75,7	1	2,7	0	0	0	0

Sumber : Data diolah Tahun 2019

Berdasarkan dari tabel 4.4 hasil jawaban responden variabel motivasi dapat diketahui bahwa pertanyaan yang paling banyak di respon Sangat Setuju oleh responden adalah “Karyawan harus mempertahankan semangat kerja guna mencapai tujuannya”, yaitu sebanyak 37,8% sangat Setuju dan 62,2% setuju. Pertanyaan yang paling rendah di respon oleh responden adalah

“Perusahaan memberikan pelatihan kerja dalam upaya pengembangan diri karyawan” yaitu sebanyak 5,4% sangat Setuju dan 94,6% setuju.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Pendidikan

No	Pernyataan	Jawban									
		SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%
1	Perusahaan mengharuskan karyawan untuk memiliki ijazah sesuai dengan persyaratan jabatan.	8	21,6	25	67,6	2	5,4	2	5,4	0	0
2	Karyawan memiliki ijazah sesuai dengan latar belakang pendidikannya.	8	21,6	22	59,5	5	13,5	2	5,4	0	0
3	Kemampuan karyawan dalam menganalisis pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan lanjutan.	1	2,7	28	75,7	5	13,5	3	8,1	0	0
4	Pekerjaan karyawan sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya.	5	13,5	23	62,2	7	18,9	2	5,4	0	0
5	Karyawan memiliki pengetahuan tentang bidang pekerjaannya.	19	51,4	17	45,9	1	2,7	0	0	0	0
6	Karyawan memiliki pengetahuan tentang kualitas kerja yang baik dalam bidang pekerjaannya.	10	27	21	56,8	6	16,2	0	0	0	0
7	Beban kerja karyawan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.	12	32,4	19	51,4	6	16,2	0	0	0	0
8	Karyawan memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaannya.	5	13,5	24	64,9	8	21,6	0	0	0	0
9	Karyawan memiliki keahlian seperti yang dibutuhkan perusahaan.	12	32,4	25	67,6	0	0	0	0	0	0

Sumber : Data diolah Tahun 2019

Berdasarkan dari tabel 4.5 hasil jawaban responden variabel Produktivitas Kerja dapat diketahui bahwa pertanyaan yang paling banyak di respon Sangat Setuju oleh responden adalah “Karyawan memiliki pengetahuan tentang bidang pekerjaannya”, yaitu sebanyak 55,2% sangat Setuju, 45,9% setuju dan 2,7% kurang setuju. Pertanyaan yang paling rendah di respon oleh responden adalah “Kemampuan karyawan dalam menganalisis pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan lanjutan” yaitu sebanyak 2,7% sangat setuju, 75,7% setuju, 13,5% kurang setuju, dan 8,1% tidak setuju.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	Jawban									
		SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%
1	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan.	7	18,9	22	59,5	7	18,9	1	2,7	0	0
2	Motivasi yang diberikan pimpinan bertujuan untuk meningkatkan hasil.	2	5,4	27	73	8	21,6	0	0	0	0
3	Karyawan mengetahui karakteristik peralatan yang disediakan oleh perusahaan.	8	21,6	29	78,4	0	0	0	0	0	0
4	Selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.	8	21,6	27	73,0	2	5,4	0	0	0	0
5	Perusahaan memberikan pengembangan potensi dan kemampuannya.	9	24,3	27	73	1	2,7	0	0	0	0
6	Ketepatan waktu merupakan faktor yang penting dalam menyelesaikan pekerjaan.	7	18,9	28	75,7	2	5,4	0	0	0	0
7	Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan sangat memperhatikan kualitas atau mutu dari pekerjaan yang dihasilkan.	10	27	26	70,3	1	2,7	0	0	0	0

8	Karyawan berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.	9	24,3	28	75,7	0	0	0	0	0	0
9	Dalam melaksanakan pekerjaan selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.	14	37,8	22	59,5	1	2,7	0	0	0	0

Sumber : Hasil data diolah Tahun 2019

Berdasarkan dari tabel 4.6 hasil jawaban responden variabel Produktivitas Kerja dapat diketahui bahwa pertanyaan yang paling banyak di respon Sangat Setuju oleh responden adalah “Dalam melaksanakan pekerjaan selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.”, yaitu sebanyak 37,8% sangat setuju, 59,5% setuju dan 2,7% kurang setuju. Pertanyaan yang paling rendah di respon oleh responden adalah “Motivasi yang diberikan pimpinan bertujuan untuk meningkatkan hasil.” yaitu sebanyak 5,4% sangat setuju, 73% setuju, dan 21,6% kurang setuju.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitasi

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0, dengan 58 responden. Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

1. Bila $\text{Probabilitas (sig)} < \alpha$ maka instrument valid.
Bila $\text{Probabilitas (sig)} > \alpha$ Maka instrument tidak valid.
Atau
2. Bila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka instrument valid.
Bila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka instrument tidak valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Motivasi

Item Pernyataan	Sig	Alpha	r hitung	r table	Simpulan
Pernyataan 1	0,000	0,05	0,692	0,324	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	0,741	0,324	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	0,719	0,324	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	0,730	0,324	Valid
Pernyataan 5	0,001	0,05	0,479	0,324	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	0,546	0,324	Valid
Pernyataan 7	0,006	0,05	0,409	0,324	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	0,713	0,324	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	0,676	0,324	Valid

Sumber : Data diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pertanyaan Produktivitas Kerja dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan, hasil yang didapatkan yaitu keseluruhan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.324), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,741 dan paling rendah 0,409. Dengan demikian seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Pendidikan

Item Pernyataan	Sig	Alpha	r hitung	r table	Simpulan
Pernyataan 1	0,002	0,05	0,460	0,324	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	0,626	0,324	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	0,590	0,324	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	0,668	0,324	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	0,521	0,324	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	0,817	0,324	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	0,758	0,324	Valid

Pernyataan 8	0,000	0,05	0,619	0,324	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	0,762	0,324	Valid

Sumber : Data diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pertanyaan Produktivitas Kerja dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan, hasil yang didapatkan yaitu keseluruhan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.324), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,817 dan paling rendah 0,460. Dengan demikian seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

Item Pernyataan	Sig	Alpha	r hitung	r table	Simpulan
Pernyataan 1	0,000	0,05	0,661	0,324	Valid
Pernyataan 2	0,001	0,05	0,479	0,324	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	0,731	0,324	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	0,659	0,324	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	0,560	0,324	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	0,789	0,324	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	0,666	0,324	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	0,800	0,324	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	0,657	0,324	Valid

Sumber : Data diolah Tahun 2019.

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pertanyaan Produktivitas Kerja dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan, hasil yang didapatkan yaitu keseluruhan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.324), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,800

dan paling rendah 0,479. Dengan demikian seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan kepada 37 orang responden dengan hasil sebagai berikut sesuai dengan kriteria pengujian :

Tabel 4.10

Hasil Uji Realiabilitas Produktivitas Kerja

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	N of Items	Koefisien r	Keterangan
Produktivitas Kerja	0,834	9	0,801–1,000	Sangat Tinggi
Motivasi	0,819	9	0,801–1,000	Sangat Tinggi
Pendidikan	0,815	9	0,801–1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah Tahun 2019.

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji realiabilitas dengan nilai cronbach's alpha produktivitas kerja sebesar 0.834, motivasi sebesar 0,819, dan pendidikan sebesar 0,815, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat realiabilitas dari semua variabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas yaitu bertujuan untuk menguji apakah model dalam refresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Alat uji yang digunakan adalah uji statistic non-parametik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

Sig	Kondisi	Keterangan
0,848	$0,848 > 0.05$	Berdistribusi Normal

Sumber : Data diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji normalitas bahwa nilai $-$ nilai signifikan lebih besar dari alpha 0,05 ($0,848 > 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini bersifat normal.

4.3.2 Hasil Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan alpha 0.05.

Tabel 4.12
Hasil Uji Linearitas
Antara Motivasi dan Produktivitas Kerja

Variabel	Signifikan	Kondisi	Hasil
Motivasi dan Produktivitas Kerja	0,665	$0,665 > 0,05$	Linear

Sumber : Data diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji linearitas antara motivasi dan produktivitas kerja lebih besar dari alpha (0,05) sebesar (0,665) signifikan sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi antara motivasi dan produktivitas kerja linear.

Tabel 4.13
Hasil Uji Linearitas
Antara Pendidikan dan Produktivitas Kerja

Variabel	Signifikan	Kondisi	Hasil
Pendidikan dan Produktivitas Kerja	0,693	$0,693 > 0,05$	Linear

Sumber : Data diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji linearitas antara motivasi dan produktivitas kerja lebih besar dari alpha (0,05) sebesar (0,693) signifikan sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi antara pendidikan dan produktivitas kerja linear.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas (*Independent*) dengan variabel terikat (*Dependent*). Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka gejala multikolinieritas, sedangkan unsur $(1 - R^2)$ disebut *Coliniery Tolerance*, artinya nilai *Coliniery Tolerance* di bawah 0.1 maka ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi (X1)	1,000	1,000	Tidak Ada Multikolinieritas
Pendidikan (X2)	1,000	1,000	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber : Data diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai *Tolerance* pada variabel motivasi (X1) dan Pendidikan (X2) sebesar $1,000 > 0,1$ atau nilai VIF $1,000 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas antara variabel independen dengan variabel dependen dalam model regresi.

4.4 Uji Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Analisis Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel Independen (X) digunakan untuk meramalkan suatu variabel Dependen (Y). Dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel Motivasi (X₁), dan Pendidikan (X₂) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT.Charoen Pokphand Feedmill Lampung. Dari pengujian yang dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solutions* seri 20.0. Dalam penelitian ini persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = nilai estimasi Y atau produktivitas kerja

a = nilai konstanta

X₁ = nilai variabel independen motivasi (X1)

X₂ = nilai variabel independen pendidikan (X2)

b₁ = koefisien regresi motivasi (X₁)

b₂ = koefisien regresi pendidikan (X₂)

e = error / unsur kesalahan

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefesien Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	13,530	7,965
Motivasi (X_1)	0,403	0,175
Pendidikan (X_2)	0,232	0,123

Sumber : Data diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.15 diatas adalah nilai *Coefficients* dalam penelitian ini untuk melihat persamaan regresi linear berganda. Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = 13,530 + 0,403X_1 + 0,232X_2 + e$$

- a. Berdasarkan dari hasil yang diperoleh pada nilai di atas pada nilai konstanta 13,530 merupakan nilai konstanta yang tidak dapat dirubah hasilnya, hal ini menunjukkan bahwa jika tidak ada Motivasi (X_1) dan Pendidikan (X_2) maka Produktivitas Kerja (Y) pada PT.Charoen Pokphand Feedmill Lampung hanya akan tercapai 13,530.
- b. Berdasarkan dari hasil yang diperoleh pada nilai koefesien regresi untuk variabel Motivasi (X_1) sebesar 0,403, maka menunjukkan bahwa setiap adanya upaya peningkatan motivasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,403.
- c. Berdasarkan dari hasil yang diperoleh pada nilai koefesien regresi untuk variabel Pendidikan (X_2) sebesar 0,232, maka menunjukkan bahwa setiap adanya upaya peningkatan motivasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,232.

4.4.2 Hasil Uji Analisis Koefiseien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya pengaruh antara kedua variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti. Dalam

penelitian ini dilakukan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel Motivasi (X_1), dan Pendidikan (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT.Charoen Pokphand Feedmill Lampung Metode analisis ini diuji dengan bantuan menggunakan program SPSS 20.0. Dan diperoleh hasil nilai adalah seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefesien Korelasi

Variabel	R	R Square
Motivasi dan Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja	0,459	0,210

Sumber : Data diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.16 diatas adalah nilai koefesien korelasi (R) sebesar 0,459 yang menunjukkan tingkat keeratan antara variabel. Sedangkan R Square bisa disebut koefesien determinasi sebesar 0,210 yang dalam hal ini berarti 21% peningkatan produktivitas kerja pada PT.Charoen Pokphand Feedmill Lampung yakni motivasi dan pendidikan. Kemudian sisanya sebesar 79% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t (Parsial)

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan rumusan masalah dan hipotesis yang telah ditentukan oleh peneliti. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara satu-satu (secara parsial) terhadap variabel dependen. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengunakjan uji t dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha=0,05$. Dari pengolahan data dan diuji menggunakan *Statistical Program and Service Solution seri 20.0* diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Motivas (X_1)	2,307	1,689	0,027	0,05	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima
Pendidikan (X_2)	1,890	1,689	0,067	0,05	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : Data diolah Tahun 2019

1. Berdasarkan dari data pada tabel 4.17 diatas adalah hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai *coeffecient* untuk variabel Motivasi(X_1) nilai t_{hitung} sebesar 2,307 sedangkan nilai t_{table} dengan $\alpha=0,05$ dan df n-2 ($37-2=35$) adalah sebesar 1,689. Jadi nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,307 > 1,689$). Maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan bahwa Motivasi(X_1) berpengaruh terhadap Poduktivitas kerja(Y) pada PT.Charoen Pokphand Feedmill Lampung.
2. Berdasarkan dari data pada tabel 4.17 diatas adalah hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai *coeffecient* untuk variabel Pendidikan(X_2) nilai t_{hitung} sebesar 1,890 sedangkan nilai t_{table} dengan $\alpha=0,05$ dan df n-2 ($37-2=35$) adalah sebesar 1,689. Jadi nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($1,890 > 1,689$). Maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan bahwa Pendidikan(X_2) berpengaruh terhadap Poduktivitas kerja(Y) pada PT.Charoen Pokphand Feedmill Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk membuktikan hipotesis mengetahui apakah ada tidak nya pengaruh antara variabel independent secara bersama-sama (secara simultan) terhadap variabel depedent. Dari pengolahan data dan diuji menggunakan *Statistical Program and Service Solution seri 20.0* diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.18**Hasil Uji F**

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
4,591	3,28	0,018	0,05	$F_{hitung} > F_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima.

Sumber : Data diolah Tahun 2019

Berdasarkan dari data pada tabel 4.18 diatas adalah hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji F diperoleh nilai untuk F_{hitung} sebesar 4,591 sedangkan F_{table} dengan $\alpha=0,05$ dan $df1=k-1$ ($3-1=2$) dan $df2$ $n-k$ ($37-3=34$) adalah 3,28 Jadi nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($4,591 > 3,28$). Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan bahwa Motivasi (X_1) dan Pendidikan (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT.Charoen Pokphand Feedmill Lampung

4.6 Pembahasan

Hasil dari pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini diketahui hasil uji korelasi R^2 (R Square) sebesar 0,210 menyatakan besarnya pengaruh Motivasi (X_1) dan Pendidikan (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT.Charoen Pokphand Feedmill Lampung, dengan presentase 21%. Dengan adanya hasil dari pengujian hipotesis diatas, maka penelitian melakukan pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

4.6.1 Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Dari hasil penelitian ini yang menyatakan bahawa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT.Charoen Pokphand Feedmill Lampung. Hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,307 > 1,689$). Hasil tersebut sesuai dengan teori – teori yang dikemukakan. Menurut Ngalm Purwanto (dalam Erfin, 2018) tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan ata menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauan dalam melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau pencapaian tertentu serta mencapai tujuan bersama.

Hal ini didukung dengan Teori Maslow (dalam Ibriati, 2012) bahwa kebutuhan manusia berdasarkan satu hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Para pekerja akan termotivasi ketika kebutuhan mereka terpenuhi dengan gaji/upah yang diterima dari perusahaan. Dari uraian tersebut dapat dikatakan motivasi adalah salah satu faktor penggerak dalam meningkatkan produktivitas kerja PT.Charoen Pokphand Feedmill Lampung. Motivasi tidak bisa dilakukan diri sendiri tetapi dibutuhkan peran atasan serta perusahaan untuk memberikan apresiasi kepada karyawan yang kinerjanya baik dengan memberikan memberikan bonus atau kenaikan gaji dan fasilitas sebagai penunjang karyawan dalam bekerja.

4.6.2 Pengaruh Pendidikan (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Dari hasil penelitian ini yang menyatakan bahawa Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT.Charoen Pokphand Feedmill Lampung. Hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($1,890 > 1,689$). Hasil tersebut sesuai dengan teori – teori yang dikemukakan.

Menurut Hasibuan (2013) pendidikan mempunyai fungsi untuk meningkatkan kualifikasi tenaga kerja agar lebih produktif. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan karena pendidikan baik formal maupun non formal seseorang diharapkan dapat memiliki kemampuan untuk lebih memahami dalam beradaptasi perubahan – perubahan di lingkungan kerja dengan cepat. Dapat disimpulkan bahwa pendidikan baik formal dan non formal akan berpengaruh positif terhadap karyawan dengan ditunjukkan peningkatan produktivitas kerja dari segi kuantitas. Dari uraian diatas didukung dengan penelitian Maria (2007) bahwa dalam melakukan perekrutan karyawan baru pihak personalia dapat menetapkan syarat pendidikan formal minimal yang harus dipenuhi calon pelamar. Dengan adanya pendidikan yang relatif

tinggi maka pengetahuan dan pemahaman akan semakin besar sehingga dapat cepat menerima masukan baru dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

4.6.3 Pengaruh Motivasi (X1) dan Pendidikan (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Dari hasil penelitian ini yang menyatakan bahawa Motivasi dan Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT.Charoen Pokphand Feedmill Lampung. Hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($4,591 > 3,276$). Hasil tersebut sesuai dengan teori – teori yang dikemukakan.

Menurut Suprihanto (2008) faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu tingkat penghasilan, kesehatan, motivasi, pendidikan, dan teknologi yang dimiliki perusahaan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Pajar (2008) bahwa tingkat pendidikan, motivasi, usia, dan pengalaman kerja adalah faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

Dari faktor – faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja, Motivasi(X_1) adalah faktor yang paling dominan pada peningkatan Produktivitas Kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($1,890 > 1,689$). Dari hasil ini dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan salah satu yang utama dalam meningkatkan produktivitas kerja PT.Charoen Pokphand Feedmill Lampung. Karena tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan tiap individu untuk mencapai tujuan atau hasil tertentu, kemudian motivasi harus didukung oleh atasan maupun perusahaan karena motivasi tidak dapat dilakukan oleh diri sendiri.